

Verbale d'incontro sindacale per Rinnovo del CCNL "Commercio" del 28 Dicembre 2016

Il giorno 17 Dicembre 2019 presso la CISAL Terziario, sita in Via Cristoforo Colombo 115 -Roma, si sono incontrate le Delegazioni trattanti delle seguenti Parti:

- ANPIT, *Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario*;
- CIDEK, *Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali*;
- CONFIMPRENDITORI, *Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti*;
- UNICA, *Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato*;
- C.I.S.A.L. Terziario, *Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo*;
- CIU, *Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali*;

per concordare e definire il rinnovo del CCNL "Commercio" sottoscritto il 28 dicembre 2016, con scadenza prevista al 31/12/2019.

Premesso che:

- A) Le Parti, ad esclusione del CIU, in data 28 Dicembre 2016 hanno sottoscritto il CCNL "Commercio", con validità dal 1° Gennaio 2017 al 31 Dicembre 2019;
- B) L'Organizzazione Sindacale, sin dal mese di aprile 2019, ha avviato confronti per la rilevazione di proposte e osservazioni al fine di predisporre la Piattaforma di rinnovo contrattuale. In particolare per la parte economica, sull'adeguamento parametrico della Scala Classificatoria E.Q.F. (*European Qualifications Framework* - Sistema Europeo delle Professionalità) alle Competenze e Professionalità descritte e sull'introduzione del Welfare Contrattuale;
- C) Le Parti, il 18 Novembre 2019, si erano incontrate per definire i criteri da applicare per il rinnovo della parte retributiva del CCNL "Commercio" (con l'adeguamento della P.B.N.C.M. all'Indice IPCA; la congruenza dei parametri retributivi della Scala Classificatoria; la previsione di un aumento retributivo in corso di validità del Contratto di 30€ lordi/mese, sul parametro "100"), sull'applicabilità del CCNL ai Dirigenti con sottoscrizione del rinnovo anche dall'Organizzazione Sindacale di Categoria CIU; sull'introduzione del Welfare Contrattuale e sulla Previdenza Complementare.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti, dopo ampio confronto, hanno concordato le seguenti previsioni modificative ed integrative quale rinnovo del CCNL "Commercio" del 28/12/2016, decorrenti per il prossimo triennio **1° Gennaio 2020 - 31 Dicembre 2022**.

PARTE I - CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE

Nel Titolo XLVIII Classificazione Unica, le Parti confermano le seguenti modifiche:

Nuova Premessa al Titolo XLVIII

Le Parti, innanzitutto, esprimono legittima soddisfazione nel constatare che la classificazione unica del personale, così come da anni è applicata nel Sistema contrattuale "CISAL Terziario", sostanzialmente coincide con le previsioni del quadro europeo delle qualifiche (c.d. "E.Q.F.") e con i rispettivi descrittori di livello. Le parti ritengono che la stratificazione contrattuale "storica" sia stata "inquinata" da ragioni politico-sindacali estranee ad una razionale classificazione delle mansioni e che tale fenomeno sia particolarmente accentuato nei cc.cc.nn.l. dei settori del terziario e dei servizi.

Pertanto, le parti concordano sulla necessità che nelle applicazioni contrattuali l'inquadramento del personale sia determinato esclusivamente dall'effettivo contenuto professionale delle mansioni svolte, così come individuate nelle sintesi delle successive Tabelle e nelle declaratorie e profili contrattuali che le descrivono, fermo restando che le competenze di livello superiore comprendono sempre anche quelle di livello inferiore.

Quale conseguenza di tale scelta, indipendentemente dal settore applicativo di appartenenza, a parità di professionalità contrattuale vi sarà sempre parità di retribuzione tabellare (PBNM), con evidente razionalizzazione del sistema classificatorio. Tale parità retributiva, sarà poi diversamente integrata dalle indennità e dalle maggiorazioni, correlate ai modi della prestazione, alla sua eventuale onerosità particolare, al lavoro svolto con profili d'orario che richiedano particolare sacrificio.

Inoltre, le Parti rilevano che, anche nelle più basse mansioni d'ordine e comuni, si richiedono livelli di competenza specifica e capacità di utilizzare apparecchiature informatiche, così come avviene nelle ordinarie esperienze di vita ed incombenze extralavorative.

Pertanto, il più basso livello d'inquadramento, per avere concreti ambiti applicativi, comprende tali competenze di soglia e prevede, solo come residuali o accessorie, le mansioni d'ordine meramente esecutivo o i lavori di fatica.

*Orgogliosi di tante novità contrattuali che si attagliano alle professionalità emergenti, le Parti hanno anche confermato la scelta di un **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro unico per tutti i Lavoratori subordinati**, dal Dirigente alla più semplice Mansione d'ordine. Tale scelta, si giustifica per la sostanziale unità dei destini delle varie Categorie di Lavoratori in ambito aziendale e per il principio di uguaglianza nella dignità del lavoro, pur nel rispetto dei differenti ruoli e responsabilità e per garantire omogeneità nei trattamenti e nelle scadenze contrattuali. [...]*

In sostituzione della Tab. 1) e successive definizioni dell'art. 173 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016, le Parti introducono il seguente testo, rigorizzato al sistema d'inquadramento E.Q.F. con aggiornamento dei Parametri, così come definito nel Verbale di Accordo del 18/11/2019:

Classificazione Unica: Sintesi descrittori dei vari livelli contrattuali

(in vigore dal 1° Gennaio 2020)

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione e le richieste "Conoscenze", "Abilità", "Autonomie", "Competenze" e "Responsabilità" proprie della mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli d'inquadramento nelle Tabelle che seguono, con i riferimenti di dettaglio all'E.Q.F. e con sviluppo e completamento delle esemplificazioni nella successiva parte estesa della Classificazione.

Tab. Dirigenti: Sintesi della Classificazione dei Dirigenti
(Nuova Categoria cui è applicabile il CCNL “Commercio”)

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità decisionale che ha effetti su tutti i settori aziendali, con funzioni di interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale, con un ruolo apicale, caratterizzato da un elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare e potere decisionale, con funzione di promozione, coordinamento e gestione generale.
Autonomia:	Con un rapporto di elevata collaborazione fiduciaria con il Datore di lavoro, dal quale riceve solo direttive di carattere generale, opera come <i>Alter Ego</i> dell'Imprenditore, <u>con deleghe di poteri e di firma riferite all'intera Azienda</u> . Ha il potere di imprimere direttive a tutta l'Impresa o ad una sua estesa Parte autonoma.
Competenze e Responsabilità:	Per l'ampiezza delle funzioni delegate, tali da influire sulla condizione dell'intera Azienda o di un suo importante ramo autonomo, deve dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha responsabilità dei risultati complessivi aziendali.
Titolo del livello:	Direttore o Condirettore o Institore o Procuratore, con Rappresentanza
Livello:	Dirigente (in sigla “D”) Parametro: 364

Tab. Quadri: Sintesi della Classificazione dei Quadri

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può interessare anche tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Rappresentativa: quando il Quadro opera come <i>Alter Ego</i> dell'imprenditore, con relativa delega di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola Azienda.
Competenze e Responsabilità:	Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità d'innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell'intera Piccola Azienda.
Titolo del livello:	Direttore con Rappresentanza
Livello:	Quadro in sigla “Q” (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza) Nuovo Parametro: 235 (ex 230 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)

Tab. A/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A1

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può comprendere tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Estesa Gestionale: il Lavoratore che, per le proprie competenze relative all'area professionale di competenza, oltre all'azione di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Competenze e Responsabilità:	Deve sapere dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.
Titolo del livello:	Direttore, senza Rappresentanza
Livello:	Impiegato Direttivo A1 - E.Q.F.: Livello 8 (Ex livello A del CCNL "Commercio") ¹ Nuovo Parametro: 210 (ex 199 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)

Tab. A/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A2

Conoscenza/e:	Altamente specializzata, che può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.
Autonomia:	Gestionale ed Estesa Organizzativa: quando il Lavoratore, <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia organizzativa (cfr. anche liv. B2), opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee.</u>
Competenze e Responsabilità:	Gestisce e innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedono nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare.
Titolo del livello:	Responsabile o Capo Servizio (<i>Responsabile di più Uffici, con competenze eterogenee ma operativamente complementari</i>) Responsabile o Capo Area (<i>Responsabile di più Reparti</i>)
Livello:	Impiegato Direttivo A2 - E.Q.F.: Livello 7 (Ex livello B1 del CCNL "Commercio") ¹ Nuovo Parametro: 187 (ex 174 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)

Tab. B/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B1

Conoscenza/e:	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.	
Abilità:	Avanzate, che dimostrino padronanza e la capacità d'innovazione necessaria a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro.	
Autonomia:	Organizzativa: quando il Lavoratore effettua, nell'area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (<i>mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro</i>).	
Competenze e Responsabilità:	<u>Gestisce</u> attività o progetti complessi, assumendosi la <u>responsabilità per il processo decisionale anche in contesti di lavoro imprevedibili</u> . Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1:</i> Capo Ufficio/Capo Reparto	<i>Alinea 2:</i> Operatore di Vendita di 1° Cat.
Livello:	Impiegato Gestionale B1 - E.Q.F.: Livello 6 (Ex livello B2 del CCNL "Commercio") ¹ Nuovo Parametro: 168 (ex 157 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)	

Tab. B/2a: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/a Gestore

Conoscenza/e:	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
Abilità:	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti.	
Autonomia:	Funzionale: quando il Lavoratore, con le proprie elevate e specifiche competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.	
Competenze e Responsabilità:	<u>Gestisce, controlla e sviluppa</u> le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1:</i> Gestore con responsabilità del risultato Capo Squadra	<i>Alinea 2:</i> Operatore di Vendita di 2° Categoria
Livello:	Impiegato Gestionale B2/a - E.Q.F.: Livello 5 (Ex livello B3/a del CCNL "Commercio") ¹ Nuovo Parametro: 148 (ex 141 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)	

Tab. B/2b: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/b Specialista e Coordinatore

Conoscenza/e:	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
Abilità:	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza.	
Autonomia:	Elevata professionale: quando il Lavoratore, <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale (cfr. liv. C), opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.</u>	
Competenze e Responsabilità:	<u>Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro,</u> controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 3</i> Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore	<i>Alinea 4</i> Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore
Livello:	Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5) (Ex livello B3/b del CCNL "Commercio") ¹ Nuovo Parametro: 148 (ex 141 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)	

Tab. C/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C1

Conoscenza/e:	Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.		
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro.		
Autonomia:	Professionale: quando il Lavoratore, nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico richiesto dalla mansione per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione e rispetto dei previsti tempi di evasione.		
Competenze e Responsabilità:	<u>Autogestione</u> delle attività <u>nell'ambito delle linee guida</u> in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.		
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> Impiegato di Concetto	<i>Alinea 2</i> Operatore di Vendita di 3° Categoria	<i>Alinea 3</i> Operaio Specializzato Settoriale
Livello:	Operatore Specializzato Settoriale C1 Supervisore e Coordinatore - E.Q.F.: Livello 4 (Ex livello C del CCNL "Commercio") ¹ Nuovo Parametro: 134 (ex 128 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)		

Tab. C/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C2

Conoscenza/e:	Nel proprio ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti.		
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.		
Autonomia:	Elevata esecutiva: quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva (cfr. Liv. D2), <u>sceglie</u> e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.		
Competenze e Responsabilità:	Responsabilità necessaria per <u>portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro</u> , adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.		
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> Impiegato Qualificato	<i>Alinea 2</i> Operatore di Vendita di 4° Categoria	<i>Alinea 3 e 4</i> Operatore/Operaio Qualificato
Livello:	Operatore Qualificato Settoriale C2 - E.Q.F.: Livello 3 (Ex livello D/1 del CCNL "Commercio") ¹ Nuovo Parametro: 123 (ex 117 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)		

Tab. D/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D1

Conoscenza/e:	Pratica elevata nelle proprie mansioni.	
Abilità:	Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà utilizzando regole e strumenti adeguati.	
Autonomia:	Esecutiva: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze e delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature date rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi ecc.	
Competenze e Responsabilità:	Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> Impiegato di Elevato Ordine	<i>Alinea 2</i> Operatore Esperto Settoriale
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale D1 - E.Q.F.: Livello 2 (Ex livello D2 del CCNL "Commercio") ¹ Nuovo Parametro: 110 (ex 108 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)	

Tab. D/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D2

Conoscenza/e:	Generale di base, omogenee o di poco superiori alle normali esperienze di vita.	
Abilità:	Ottempera disposizioni basilari settoriali.	
Autonomia:	Operativa: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure e effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, quali guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo e altre attività, per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.	
Competenze e Responsabilità:	Nelle mansioni più elevate, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> Impiegato d'Ordine	<i>Alinea 2</i> Operaio/Operatore Comune
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale D2 (E.Q.F.: Livello 1) (Ex livello E del CCNL "Commercio") ¹ Parametro: 100	

Note:

¹ Gli "Ex Livelli" si riferiscono alle diciture della previgente Classificazione del Personale del CCNL "Commercio" del 28/12/2016.

Tenuto conto degli aggiornamenti dei descrittori dei livelli al Sistema Europeo E.Q.F. e dell'introduzione della Categoria dei Dirigenti, le Parti ne rigorizzano le Declaratorie contrattuali, ex art. 176 del CCNL, così di seguito precisato. Inoltre, le Parti introducono nuovi Profili Professionali rilevati dalle applicazioni contrattuali.

Art. 176 - Classificazione del personale: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Lavoratori Operai in vigore dal 1° Gennaio 2020.

LIVELLO Dirigente	
Titolo:	Dirigente

❖ **Declaratoria livello Dirigente: Direttore o Condirettore o Istitore o Procuratore**

Il Lavoratore subordinato che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "Dirigenti" dell'art. 173 del presente CCNL, con formali ed appropriate deleghe di gestione e di rappresentanza, e quale *Alter Ego* dell'Imprenditore, promuove, coordina e gestisce la realizzazione degli obiettivi generali dell'Impresa Media o Grande.

Esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo d'Impresa Media o Grande, che comprenda normalmente almeno 20 sottoposti direttamente coordinati.

LIVELLO Quadro	
Titolo:	Quadro - Direttore con Rappresentanza

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello Quadro: Direttore, con Rappresentanza

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “Quadri” dell’art. 173 del presente CCNL, con deleghe Gestionali e/o di Rappresentanza, esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo di una pluralità di Clienti o d’Impresa Piccola, Media o Grande, che comprenda normalmente almeno 10 sottoposti direttamente coordinati.

[... omissis ...]

LIVELLO A1 (ex livello A del CCNL “Commercio” del 28/12/2016)	
Titolo:	Impiegato Direttivo - Direttore, senza Rappresentanza

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello A1: Direttore, senza Rappresentanza

Il Lavoratore in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “A/1” dell’art. 173 del presente CCNL, che si differenzia dal livello Quadro per l’assenza di deleghe di Rappresentanza. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo normalmente in Piccole o Medie Aziende o in Settori aziendali equivalenti o per una equivalente area di competenza. Gestisce le necessarie risorse e, nell’ambito delle proprie funzioni, assicura l’efficienza e i risultati dell’intera area coordinata. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al Vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell’Azienda.

[... omissis ...]

LIVELLO A2 (ex livello B1 del CCNL “Commercio” del 28/12/2016)	
Titolo:	Impiegato Direttivo - Responsabile o Capo Servizio/Area

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello A2: Responsabile o Capo Servizio/Area

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “A/2” dell’art. 173 del presente CCNL, con responsabilità e controllo sui Collaboratori sottoposti, normalmente in Media Impresa, garantisce i risultati del Servizio o Area coordinati. In autonomia, gestisce i contatti esterni (*clienti, fornitori, banche, Enti*), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi della/e propria/e area/e coordinata/e. Normalmente, farà riferimento e risponderà al Legale Rappresentante o al Responsabile apicale Amministrativo, Tecnico o Commerciale.

[... omissis ...]

LIVELLO B1 (ex livello B2 del CCNL “Commercio” del 28/12/2016)	
---	--

Titoli:	• Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto
----------------	---

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello B1: Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “B/1” dell’art. 173 del presente CCNL, normalmente in Media Impresa, con specifica collaborazione nell’area di competenza, coordina le risorse umane e materiali affidate e svolge attività che richiedano particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Gestisce normalmente almeno 5 Sottoposti di livello B2 o C1 o C2 o 20 Sottoposti di livello D1 o D2, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell’intero gruppo coordinato. Normalmente, farà riferimento e risponderà nelle Piccole Imprese al Responsabile Aziendale apicale e, nelle Medie Imprese, al Responsabile d’Area.

[... omissis ...]

LIVELLO B2 (ex livello B3 del CCNL “Commercio” del 28/12/2016)	
Titoli:	<p>a. Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impiegato Gestionale <p>b. Coordinatore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impiegato di Elevato Concetto Plurisetoriale • Operatore Altamente Specializzato Plurisetoriale

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello B2a: Impiegato Gestionale con responsabilità del risultato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2a” dell’art. 173 del presente CCNL, nell’ufficio/gruppo/squadra coordinato, è il Responsabile che, con adeguata iniziativa, gestisce almeno 3 Sottoposti di livello C1 o C2, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti.

❖ *Terzo Alinea*

Declaratoria livello B2b: Impiegato di Elevato Concetto Plurisetoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2b” dell’art. 173 del presente CCNL, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati, anche congiuntamente, svolge compiti che richiedano elevate e specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Coordina organizzativamente fino a 10 sottoposti di livelli inferiori. Appronta i conseguenti interventi operativi o procedurali e risponde dei risultati propri e dei suoi sottoposti.

❖ *Quarto Alinea*

Declaratoria livello B2b: Operatore Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2b” dell’art. 173 del presente CCNL, con competenze specialistiche plurisetoriali, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, sceglie procedure, l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato atteso. Coordina organizzativamente fino a 10 sottoposti di livelli inferiori.

Nuovi Profili professionali:

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Quarto Alinea della Declaratoria del livello B2b “Operatore Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore”, opera quale:*

1) Responsabile Artistico - Art Director:

In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, è Responsabile dell’ideazione di campagne pubblicitarie attraverso i differenti media, dalle affissioni fino al web, curandone l’aspetto visivo, grafico e la forma, secondo le tendenze del costume e della comunicazione, traducendo i “concetti della campagna” in immagini. Segue la realizzazione di fotografie, immagini e impaginazione dei testi (comunicati, brochure, pieghevoli e cartellonistica). Si occupa della produzione e post produzione della pubblicità, garantendo il raggiungimento del risultato in termini temporali, quantitativi e qualitativi.

2) Redattore prodotti multimediali - Copy Writer:

In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, interpretando i fabbisogni di committenti e utente, realizza in autonomia le operazioni di *editing* di un testo assicurandone coerenza chiarezza, completezza e correttezza, nel rispetto dei contenuti, dello stile dell’autore e delle linee editoriali.

3) Responsabile Ufficio Stampa:

È il portavoce dell’Organizzazione. La sua attività consiste principalmente nell’assicurare una strategia di comunicazione esterna e, nel contempo, promuovere l’immagine dell’azienda. Si occupa della redazione dei testi per i comunicati agli organi di stampa e ai media, di cui poi segue e controlla anche le fasi di trasmissione, cura la rassegna stampa e organizza le conferenze stampa. Di queste, cura sia gli aspetti operativi (inviti, luoghi, orari, relatori, realizzazione di un press kit) sia la selezione delle notizie da divulgare, rilevando gli aspetti coerenti con l’immagine da comunicare. Ha ottima padronanza della lingua italiana e di almeno una lingua straniera, unite ad ottime doti relazionali, capacità di sintesi, familiarità con la scrittura, creatività e iniziativa.

4) Responsabile Pubblicità - Web Advertising Manager:

Pianifica, gestisce e coordina l’intero processo di promozione, dall’ideazione e predisposizione di campagne pubblicitarie nel Web, fino alla vendita dei prodotti e/o servizi connessi all’attività di pubblicità, valutando costi e benefici dell’azione promozionale. Definisce la natura delle campagne promozionali in relazione ai mezzi di comunicazione più adeguati al fine di ottenere la più ampia propagazione delle informazioni, alla tipologia e alla quantità di destinatari interessati.

5) Responsabile progettazione dell’esperienza utente - User Experience Designer:

È il responsabile del *design visuale* e dell’interazione tra Utente e Sistema, attraverso tutto il ciclo di vita del sistema, dalla definizione e raccolta di requisiti alla produzione dei documenti finali di

design. Integra i requisiti dell'utente, dell'applicazione, i vincoli di accessibilità e di usabilità in un'interfaccia visuale e in un modello di interazione (esperienza dell'utente), il più possibile integrato e uniforme. Sviluppa lo "stile" visuale e interattivo che possa allo stesso tempo caratterizzare l'applicazione Web (*dotandola di caratteri distintivi*) e garantire il raggiungimento efficace (*portarlo nel punto giusto*) ed efficiente (*fargli fare il giusto numero di click*) degli obiettivi dell'utente.

[... omissis ...]

LIVELLO C1 (ex livello C1 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
Titoli:	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato di Concetto Settoriale - Supervisore e Coordinatore • Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello C1: Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 173 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche coordinando professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale, amministrativo, estetico, adottate nello specifico ambito di competenza. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche, estetiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

❖ *Terzo Alinea*

Declaratoria livello C1: Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 173 del presente CCNL, sceglie procedure di lavoro e l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente/Utente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche riferite alla qualità, sicurezza, igiene, rispetto delle norme ecc. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto, anche per i sottoposti direttamente coordinati.

Nuovi Profili professionali:

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C1 "Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore":*

1) Tecnico grafico:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di ideare, progettare e sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento.

2) Grafico Impaginatore:

Cura la progettazione e la realizzazione delle pagine redazionali, pubblicitarie e di servizio, la

costruzione del menabò, la gabbia grafica all'interno della quale s'inseriscono i testi, i titoli, le fotografie e i disegni, che meglio risponda alle esigenze comunicative ed estetiche dettate dalla linea editoriale, attraverso la predisposizione del layout e la scelta di fotografie, disegni, marchi e loghi più idonei a corredare i contenuti dei testi.

3) Responsabile comunità virtuale - *Web Community Manager*:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, gestisce comunità virtuali presenti sul Web, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l'organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line.

4) *Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master*:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, crea, costruisce e aggiorna pagine web e Portali Internet, traducendo in maniera persuasiva concetti e messaggi in riferimento alle esigenze comunicative del Cliente. Cura la qualità delle immagini prodotte e la dimensione degli strumenti multimediali utilizzati, realizzando un equilibrio tra estetica, funzionalità e usabilità dell'insieme. Utilizza i principali software grafici (*illustrator, photoshop, xpress, freehand, flash*), con il linguaggio HTML, con il *graphic design* applicato all'ambiente multimediale e con l'utilizzo di computergrafica 3D.

5) *Search Engine Expert - Digital strategic planner*:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, gestendo e supportando lo sviluppo di servizi Web e di Marketing digitale, si occupa del raggiungimento del miglior ritorno sull'investimento dato dalla visibilità all'interno di motori di ricerca e servizi a loro afferenti. Si occupa nelle varie fasi del prodotto del supporto e della verifica dei risultati inerenti il posizionamento sui motori di ricerca, impartendo le regole di relativa ottimizzazione all'interno dello sviluppo dei servizi Web. Supporta la direzione aziendale nelle scelte strategiche relative alla presenza e alle attività sulla rete Internet e sul Web.

6) Tecnico della Comunicazione - Informazione:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di progettare, sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione dei fabbisogni rilevati, di predisporre testi scritti e adottare stili e concetti comunicativi efficaci e adeguati al contesto.

7) Tecnico informatico - Tecnico di reti informatiche:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, installa e configura complessi sistemi client in rete ed esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio, interagendo con gli utenti per la soluzione di problemi tecnici. Progetta, sviluppa e gestisce il funzionamento e la sicurezza di una rete informatica. Installa hardware, software o componenti di sottosistema in un sistema esistente o proposto, coordinando organizzativamente il proprio gruppo di lavoro. Si conforma ai processi e alle procedure definite, tenendo conto della compatibilità sia dei moduli esistenti che di quelli nuovi, assicurandone l'integrità. È responsabile della puntuale ed efficace riparazione hardware/software, al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente.

8) Responsabile commercio elettronico - *E-commerce manager*:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile di tutte le attività relative al commercio elettronico, ivi comprese quelle amministrative correlate. Coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo.

9) Responsabile negozio elettronico - *Online Store Manager*:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile del "conto economico del negozio on-line presente sul Web", dell'assortimento, delle attività di merchandising e delle promozioni in-store. Contribuisce a generare valore all'azienda affinché raggiunga i suoi obiettivi attraverso il commercio elettronico, in linea con il posizionamento che questa ha deciso di darsi sotto il profilo del rapporto tra canale digitale e canale fisico.

10) Account Manager:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti agli utenti. È punto di riferimento senior per le vendite e la soddisfazione del cliente.

11) Specialista formazione a distanza - *E-Learning Specialist*:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, coordina e sviluppa percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando i percorsi e ambienti di apprendimento on-line. Sceglie tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continua evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web.

[... omissis ...]

LIVELLO C2 (ex livello D1 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
Titoli:	<ul style="list-style-type: none">• Impiegato Qualificato Settoriale• Operatore Qualificato Settoriale• Operaio Qualificato Settoriale

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello C2: Impiegato Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/2" dell'art. 173 del presente CCNL, per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche d'area (*amministrative, tecniche, produttive o commerciali*) e relative operazioni complementari, anche di vendita. Coordina organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Risponde al proprio Responsabile.

❖ *Terzo Alinea*

Declaratoria livello C2: Operatore Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/2" dell'art. 173 del presente CCNL, a fronte di richieste d'intervento, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per l'elevata conoscenza del proprio

ambito lavorativo, opera in completa autonomia esecutiva nel rispetto delle disposizioni generali aziendali e legali riferite alla propria area d'attività.

❖ *Quarto Alinea*

Declaratoria livello C2: Operaio Qualificato

In possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/2" dell'art. 173 del presente CCNL, individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale d'area.

Nuovi Profili professionali:

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C2 "Operaio - Operatore Qualificato":*

1) Commesso Qualificato (aggiornato profilo già previsto):

Effettua operazioni qualificate di accoglimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita dei prodotti. Illustra le caratteristiche dei prodotti, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente e gestisce gli eventuali reclami. Se offerto quale servizio, rileva le misure del Cliente per eventuali modifiche dei capi di abbigliamento acquistati, così come le misure dei locali per la vendita di prodotti di arredamento e cucine. Effettua attività qualificate di cassa, seguendo sia i pagamenti in contanti sia tramite POS. Elabora, ordina ed archivia i documenti di vendita e/o di trasporto. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Allestisce il negozio secondo le tecniche promozionali-commerciali ricevute. Concorre a sorvegliare il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario.

2) Tecnico grafico:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento.

12) Grafico impaginatore:

In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, è in grado di eseguire le operazioni necessarie a sviluppare prodotti grafici, intervenendo nelle sue diverse componenti a partire dalle indicazioni e dalle specifiche tecniche definite nel progetto e in coerenza con la destinazione d'uso del prodotto e il supporto di diffusione. Cura la realizzazione delle pagine redazionali, pubblicitarie e di servizio, la costruzione del menabò, la gabbia grafica all'interno della quale si inseriscono i testi, i titoli, le fotografie ed i disegni.

13) Coordinatore comunità virtuale - Web Community Manager:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, coordina comunità virtuali presenti sul Web, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l'organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line.

14) Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master:

In possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, costruisce e aggiorna pagine web e Portali Internet, in riferimento agli obiettivi comunicativi prefissati. Cura la qualità delle immagini prodotte e la dimensione degli strumenti multimediali utilizzati, realizzando un equilibrio tra estetica,

funzionalità e usabilità dell'insieme. Utilizza i principali software grafici (*illustrator, photoshop, xpress, freehand, flash*), con il linguaggio HTML, con il *graphic design* applicato all'ambiente multimediale e con l'utilizzo di computergrafica 3D.

15) Tecnico della formazione a distanza - *E-Learning*:

In possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, sviluppa percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando i percorsi e ambienti di apprendimento on-line.

Sceglie tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continue evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web.

16) Tecnico della Comunicazione - *Informazione*:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione dei fabbisogni rilevati, di predisporre testi scritti e adottare stili e concetti comunicativi efficaci e adeguati al contesto.

17) Tecnico Informatico:

In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, installa e configura prodotti, hardware e software, aggiorna i programmi. Esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio ed i tests, garantendo il raggiungimento del risultato atteso, ivi compresa sulla documentazione afferente e delle licenze.

18) Service Desk Agent - *Operatore di Help Desk*:

In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, fornisce il primo supporto telefonico o via e.mail per clienti interni ed esterni per aspetti tecnici e per eliminare errori dovuti a problemi o aspetti critici dell'ICT. Agisce con l'obiettivo principale di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT e/o delle applicazioni software.

[... omissis ...]

LIVELLO D1 (ex livello D2 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
Titoli:	<ul style="list-style-type: none">• Impiegato di Elevato Ordine Settoriale• Operatore Esperto Settoriale

Declaratoria Livello D1

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello D1: Impiegato di Elevato Ordine

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/1" dell'art. 173 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge lavori che richiedano adeguate competenze teoriche o acquisite mediante pratica ed elevata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce l'effettuazione corretta dei compiti e delle opere di competenza. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello D1: Operatore Esperto Settoriale

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D/1” dell’art. 173 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge compiti operativi, per i quali siano richieste adeguate conoscenze teoriche settoriali e capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

Nuovi Profili professionali:

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D1 “Operatore Esperto Settoriale”:*

1) Operatore informatico:

Con specifica collaborazione, competenza e conoscenza dei termini tecnici del settore informatico, effettua le attività previste per i sistemi di elaborazione.

2) Operatore di stampa:

Con specifica collaborazione e conoscenza settoriale, è in grado di realizzare un prodotto stampato attraverso l'applicazione di diversi sistemi di stampa, tenendo conto delle caratteristiche essenziali del progetto grafico e degli standard definiti per l'allestimento e il confezionamento dello stampato.

[... omissis ...]

LIVELLO D2 (ex livello E del CCNL “Commercio” del 28/12/2016)	
<i>Titoli:</i>	<ul style="list-style-type: none">• Impiegato d’Ordine Settoriale• Operatore Comune Settoriale

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello D2: Impiegato d’Ordine

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D/2” dell’art. 173 del presente CCNL, svolge con specifica collaborazione mansioni d’ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Opera anche con l’uso di normali attrezzature (autovetture), documenti (*schede, registri ecc.*) e/o apparecchi (*PC, telefoni, palmari ecc.*). È in possesso di formazione specifica e/o esperienza pratica. Risponde al proprio Responsabile.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello D2: Operatore Comune

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D/2” dell’art. 173 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, che possono essere articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Può utilizzare macchine e/o apparecchiature di uso corrente o ad esse analoghe. È richiesta normale formazione specifica e/o esperienza pratica.

[... omissis ...]

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

Art. 180 (in vigore dal 1° Gennaio 2020) - Il trattamento economico contrattuale previsto dal presente CCNL è composto dalle seguenti voci retributive, singolarmente analizzate nei successivi articoli o Titoli:

- 1) “*Paga Base Nazionale Conglobata Mensile*”, in sigla “*P.B.N.C.M.*” (in dettaglio all’Art. 181);
- 2) “*Elemento Perequativo Mensile Regionale*” (in dettaglio all’Art. 182);
- 3) “*Indennità di Mancata Contrattazione*”, in sigla “*I.M.C.*” (in dettaglio all’Art. 183, ex Nuova Indennità di Mancata Contrattazione);
- 4) “*Aumenti periodici d’Anzianità*”, dovuti al compiersi dell’anzianità di servizio contrattualmente prevista (in dettaglio all’Art. 186);
- 5) “*Provvisori*” o “*Premi condizionati*”, per gli Operatori di Vendita (in dettaglio all’Art. 179).

Inoltre, poiché scopo della retribuzione è di poter acquisire beni e servizi al fine “di garantire un’esistenza libera e dignitosa”, le Parti concordano che nel trattamento complessivamente dovuto al Lavoratore sia compreso anche il Welfare Contrattuale (nuovo Art. 159 Bis), che ha lo scopo di favorire il Lavoratore nell’acquisizione diretta di beni e servizi.

Il trattamento contrattuale complessivo, composto da tutti gli elementi di cui sopra, rappresenta quindi il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Le Parti, nell’individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. “*mensilizzazione*”. Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

Tab. 1 a) Art. 181: Paga Base Nazionale Conglobale Mensile in vigore dal 1° Gennaio 2020 (già comprensiva dell’Ex Indennità di Contingenza ed Ex E.D.R.)

Livello	<i>P.B.N.C.M. al 31/12/19</i>	<i>P.B.N.C.M. all’1/01/20</i>	<i>P.B.N.C.M. all’1/01/21</i>	<i>P.B.N.C.M. all’1/01/22</i>
Dirigente	-	3.971,09	4.007,49	4.043,89
Quadro	<i>2.463,21</i>	2.512,39	2.561,57	2.610,76
A1 (ex A)	<i>2.131,21</i>	2.198,48	2.265,75	2.333,02
A2 (ex B1)	<i>1.863,47</i>	1.934,81	2.006,15	2.077,50
B1 (ex B2)	<i>1.681,41</i>	1.743,08	1.804,75	1.866,41
B2 (ex B3)	<i>1.510,05</i>	1.554,77	1.599,50	1.644,22
C1 (ex C)	<i>1.370,83</i>	1.410,12	1.449,40	1.488,69
C2 (ex D1)	<i>1.253,02</i>	1.290,84	1.328,66	1.366,48
D1 (ex D2)	<i>1.156,64</i>	1.178,45	1.200,25	1.222,06
D2 (ex E)	<i>1.070,96</i>	1.090,96	1.100,96	1.110,96

Tab. 1 b) Art. 181: Paga Base Nazionale Conglobale Mensile (in vigore dal 1° Gennaio 2020) per gli Operatori di Vendita

Livelli	P.B.N.C.M. al 31/12/19	P.B.N.C.M. 01/01/20	P.B.N.C.M. 01/01/21	P.B.N.C.M. al 01/01/22
Op. 1° Cat.	1.522,30	1.664,65	1.687,33	1.710,01
Op. 2° Cat.	1.373,62	1.466,48	1.486,46	1.506,44
Op. 3° Cat.	1.250,03	1.327,76	1.345,85	1.363,94

Art. 182 - Elemento Perequativo Mensile Regionale

Invariata la normativa, aggiornati i Valori Mensili lordi

Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale dal 1° Gennaio 2020

Liv. (*)	Lomb.	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valle d'Aosta	Piemonte
Dirigente	273	258	258	251	244	226	211	200	200	189
Q	176	167	167	162	157	146	136	129	129	122
A1 (ex A)	158	149	149	145	141	130	122	116	116	109
A2 (ex B1)	140	133	133	129	125	116	108	103	103	97
B1 (ex B2) e Op. 1 Cat.	126	119	119	116	113	104	97	92	92	87
B2 (ex B3) e Op. 2 Cat.	111	105	105	102	99	92	86	81	81	77
C1 (ex C) e Op. 3 Cat.	101	95	95	92	90	83	78	74	74	70
C2 (ex D1)	92	87	87	85	82	76	71	68	68	64
D1 (ex D2)	83	78	78	76	74	68	64	61	61	57
D2 (ex E)	75	71	71	69	67	62	58	55	55	52

Segue Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale dal 1° Gennaio 2020

Liv. (*)	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Dirigente	153	113	73	73	66	58	55	36	36	36
Q	99	73	47	47	42	38	35	15	15	15
A1 (ex A)	88	65	42	42	38	34	32	10	10	10
A2 (ex B1)	79	58	37	37	34	30	28	10	10	10
B1 (ex B2) e Op. 1 Cat.	71	52	34	34	30	27	25	10	10	10
B2 (ex B3) e Op. 2 Cat.	62	46	30	30	27	24	22	10	10	10
C1 (ex C) e Op. 3 Cat.	56	42	27	27	24	21	20	10	10	10
C2 (ex D1)	52	38	25	25	22	20	18	10	10	10
D1 (ex D2)	46	34	22	22	20	18	17	10	10	10
D2 (ex E)	42	31	20	20	18	16	15	10	10	10

Art. 183 - Indennità di Mancata Contrattazione, in vigore dal 1° Gennaio 2020 (ex “Nuova Indennità di Mancata Contrattazione”) per tutti i Lavoratori ad esclusione degli Intermittenti

Invariata la normativa, aggiornati i Valori Mensili (Tab. 1, art. 183)

Tab. 3) Valore Mensile Lordo della I.M.C., in vigore dal 1° Gennaio 2020

<i>Nuovi Par.</i>	Livello	Valore Mensile I.M.C.
<i>364</i>	Dirigente	222
<i>235</i>	Q	143
<i>210</i>	A1 (ex A)	128
<i>187</i>	A2 (ex B1)	114
<i>168</i>	B1 (ex B2) Op. 1 Cat.	102
<i>148</i>	B2 (ex B3) Op. 2 Cat.	90
<i>134</i>	C1 (ex C) Op. 3 Cat.	82
<i>123</i>	C2 (ex D1)	75
<i>110</i>	D1 (ex D2)	67
<i>100</i>	D2 (ex E)	61

Art. 75 - Indennità di Mancata Contrattazione, in vigore dal 1° Gennaio 2020 (ex “Nuova Indennità di Mancata Contrattazione”) per i Lavoratori Intermittenti

Non potendo calcolare l’Indennità di Mancata Contrattazione secondo i criteri contrattualmente indicati, nel Lavoro intermittente, essa sarà riconosciuta in quote orarie, per ciascuna ora effettivamente lavorata, come precisato nella successiva Tabella 4).

Tab. 4) Valore Mensile Lordo dell’I.M.C. per i Lavoratori Intermittenti, in vigore dal 1° Gennaio 2020

Livello	Valore Orario I.M.C.
<i>Dirigente</i>	<i>1,2835</i>
<i>Q</i>	<i>0,8286</i>
<i>A1 (ex A)</i>	<i>0,7405</i>
<i>A2 (ex B1)</i>	<i>0,6594</i>
B1 (ex B2) e Op. 1 Cat.	0,5924
B2 (ex B3) e Op. 2 Cat.	0,5218
C1 (ex C) e Op. 3 Cat.	0,4725
C2 (ex D1)	0,4337
D1 (ex D2)	0,3879
D2 (ex E)	0,3526

Art. 186 - Aumenti periodici di anzianità, in vigore per gli scatti maturati dal 1° Gennaio 2020

Tab. 5) Aumenti periodici d'anzianità in vigore dal 1° Gennaio 2020

Livello	Importo del singolo scatto
Dirigente	72,80
Q	47,00
A1 (ex A)	42,00
A2 (ex B1)	37,40
B1 (ex B2) Op. 1 Cat.	33,60
B2 (ex B3) Op. 2 Cat.	29,60
C1 (ex C) Op. 3 Cat.	26,80
C2 (ex D1)	24,60
D1 (ex D2)	22,00
D2 (ex E)	20,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, dal 1° Gennaio 2020, l'importo riportato in Tabella 5) che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati dal Lavoratore, sempre nel limite complessivo di 10 scatti triennali.

PARTE III - WELFARE CONTRATTUALE

1) Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.)

Art. 153: Si confermano i contributi già previsti per l'Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.), così come costantemente aggiornati nel sito dell'En.Bi.C.: www.enbic.it, al quale si rinvia.

Art. 154: L'Elemento Perequativo Sostitutivo della "*Gestione Speciale*" è aggiornato in quota oraria di lordi € 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata.

2) Nuovo Welfare Contrattuale

Le Parti concordano l'introduzione del Welfare Contrattuale, in aggiunta a quello Aziendale e/o derivante dall'eventuale Contrattuale di Secondo Livello, secondo quanto previsto al successivo art. 159 Bis, che dal 1° Gennaio 2020, integra a tutti gli effetti il CCNL stesso.

Art. 159 Bis - Nuovo Welfare Contrattuale (in vigore dal 1° Gennaio 2020)

In aggiunta ai benefici derivanti dalla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C. e degli eventuali benefici aziendali già stabiliti, le Parti concordano anche un "*Welfare Contrattuale*", successivamente definito, obbligatoriamente dovuto al Lavoratore.

Le prestazioni di Welfare Contrattuale, saranno erogate tramite Accordi Aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento Aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, per il tramite di Convenzioni, Beni in servizi o natura o Piattaforme scelti in sede aziendale (*tra cui la piattaforma "BenefitOnline"*

di Health Italia, oggi convenzionata con l'En.Bi.C., i cui riferimenti sono evidenziati nel sito dell'Ente Bilaterale), alle seguenti condizioni:

1) Importi e condizioni per tutti i livelli di inquadramento

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la convenienza per i Lavoratori alle prestazioni di *Welfare*, concordano i seguenti valori di Welfare Contrattuale, suddivisi per anno integralmente lavorato:

Periodo	Importo Categoria: Impiegati e Operai	Importo Categoria: Quadri	Importo Categoria: Dirigenti
Dicembre 2020	€ 100	€ 300	€ 600
Dicembre 2021	€ 150	€ 450	€ 900
Dicembre 2022	€ 200	€ 600	€ 1.200

Tale *Welfare Contrattuale* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza, che abbiano superato il Patto di prova, nel mese di riconoscimento (*1° versamento: dicembre 2020; 2° versamento: dicembre 2021; 3° versamento: dicembre 2022*). Il Welfare Contrattuale dovrà considerarsi distinto e non assorbibile rispetto alle prestazioni di *Welfare Aziendale*, frutto in sostituzione del Premio di Risultato e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura che già fossero presenti in Azienda.

I valori di *Welfare Contrattuale* saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro Categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato; a tempo pieno o parziale, purchè il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità o telelavoratori. Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.

I valori di *Welfare Contrattuale* definiti nel presente articolo sono già comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'Azienda. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il "costo aziendale" e, perciò, in caso di diverso trattamento previdenziale o fiscale, l'Azienda s'impegna a garantire solo l'invarianza di costo.

I valori di *Welfare Contrattuale* saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente nel loro valore netto, cioè senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale.

I valori di *Welfare Contrattuale* dovranno essere normalmente utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione al Lavoratore, con l'attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per anno solare (*esempio: Beni in servizi o natura, utilizzabili entro il limite di € 258,23 per anno solare*). Per questo, salvo evidenti casi di forza maggiore o per diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, decorso il termine, essi scadranno senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva. Essi potranno essere destinati al Lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti anche se non fiscalmente a carico, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (*coniuge non legalmente ed effettivamente separato; figli, compresi quelli riconosciuti, adottivi o affidati; per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile. Cfr. Art. 51, comma 2 e 12 TUIR*), per una o più destinazioni del successivo punto 3), fermo restando che l'utilizzo contrattuale sarà scelto dal Lavoratore tra una delle esemplificazioni ivi previste. I valori di *Welfare Contrattuale* non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili nè cedibili, salvo il caso di destinazione alla Previdenza Complementare decisa dal Lavoratore.

2) **Attuali caratteristiche del *Welfare Contrattuale***

- Regime fiscale e contributivo: esente ai sensi dell'art. 51, D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i., c.d. "TUIR";
- Soggetti beneficiari: Lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 "TUIR";
- Fermo restando che non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro dei valori di Welfare Contrattuale, il loro utilizzo avverrà tramite Convenzioni, Beni in servizi o natura o Piattaforme scelti in sede aziendale attraverso il Contratto di Secondo Livello o il Regolamento aziendale oppure, per scelta del Lavoratore, potranno essere destinati alla Previdenza Complementare.

3) **Possibili destinazioni dei valori di *Welfare Contrattuale*** da integrare, coordinare ed eventualmente estendere, per il tramite della Contrattazione di Secondo livello o del Regolamento aziendale, anche in funzione delle possibili future modifiche dell'art. 51 TUIR:

- a) Per Opere e servizi per finalità sociali
 - Check up medici
 - Visite specialistiche
 - Cure odontoiatriche
 - Terapie e riabilitazione
 - Sportello ascolto psicologico
 - Assistenza domiciliare
 - Badanti
 - Case di riposo
- b) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:
 - Asili nido
 - Servizi di babysitting
 - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
 - Università e Master
 - Libri di testo scolastici e universitari
 - Doposcuola o Pre-scuola
 - Buoni pasto e mensa scolastica
 - Scuolabus o gite didattiche
 - Frequentazione di corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri ecc.)
- c) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:
 - Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
 - Spese per frequentazione di ludoteche
- d) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:
 - Badanti
 - Assistenza domiciliare
 - Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)
 - Case di cura
- e) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici

- f) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico
- g) Per Beni e servizi in natura (*entro il limite massimo € 258,23/anno solare, onnicomprensivi*)
 - Buoni spesa per generi alimentari
 - Buoni spesa per acquisti vari
 - Buoni carburante
 - Ricariche telefoniche
- h) Previdenza Complementare

4) Welfare Aziendale integrativo di quello contrattuale

L'Azienda, preferibilmente tramite Accordo di Secondo livello sottoscritto con la R.S.A., o anche tramite Regolamento aziendale, potrà costituire il *Welfare Aziendale*, in favore dei Lavoratori dipendenti, ampliando i valori e le destinazioni del *Welfare Contrattuale*, che sarà anch'esso esente da contribuzione previdenziale e assoggettamento fiscale, a norma del citato art. 51, TUIR. Inoltre, in aggiunta a tutto quanto precede, l'Accordo di Secondo livello (ex art. 1, comma 187, L. 208/2015) potrà prevedere la destinazione, per volontà del lavoratore, del Premio di Risultato Aziendale alle possibili scelte di *Welfare*.

Al proposito, è particolarmente agevolata la conversione, totale o parziale, dei valori del Premio di Risultato spettante in Previdenza Complementare, sempre in regime di esenzione e con massimale proprio annuale elevato ad € 5.164,57.

PARTE IV - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 160 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016 e dall'Accordo del 18/11/2019, riportato di seguito:

“Considerata la crescente difficoltà del sistema previdenziale pubblico e l'elevata mobilità dei Lavoratori tra diversi ambiti di applicazione contrattuale, le Parti ritengono molto opportuno che si estenda la Previdenza Complementare tramite Fondi aperti, che garantiscano integrazioni al futuro trattamento pensionistico pubblico.

Il Fondo aperto darebbe il vantaggio di poter essere conservato dal Lavoratore anche in caso di cambio di Azienda.

Per quanto sopra, le Parti auspicano che nel rinnovo del Contratto si preveda una contribuzione obbligatoria da parte dei Datori di lavoro e dei Lavoratori a favore del Fondo di Previdenza completare aperto scelto, contribuzione che potrà essere eventualmente incrementata dalla Contrattazione Aziendale.

Inoltre, tenuto conto della possibilità legale di destinare importanti quote di Welfare alla Previdenza Complementare, le Parti concordemente consigliano che tale opzione sia anche scelta dai Lavoratori con riferimento alla destinazione dell'eventuale Welfare Contrattuale”.

le Parti prevedono il seguente trattamento in materia di Previdenza Complementare, a decorrere dal 1° Gennaio 2020.

Art. 160 - Previdenza Complementare Contrattuale

Le Parti, condividendo l'importanza della Previdenza Complementare, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica e dell'opportunità di aderire a Fondi Aperti, che permetterebbero la prosecuzione dei versamenti anche in presenza di grande variabilità intersettoriale della forza lavoro, hanno in corso d'istituzione un sistema contrattuale di Previdenza complementare volontaria, mediante l'adesione del Lavoratore interessato ad un Fondo Aperto. Per i dettagli

applicativi e le relative contribuzioni, si rinvia allo specifico Protocollo che sarà definito dalle Parti sottoscrittrici il CCNL "Commercio".

Pertanto, sin da ora, a richiesta dell'interessato, il Datore dovrà versare alle scadenze previste le quote di T.F.R. maturato destinate al Fondo di Previdenza Complementare scelto dal Lavoratore.

PARTE V - NORME PARTICOLARI PER I DIRIGENTI

Tenuto conto dell'introduzione della Categoria dei Dirigenti, le Parti concordano le relative seguenti norme particolari che, in Allegato al CCNL "Commercio", ne costituiranno parte integrante e vincolante a tutti gli effetti, a partire dal 1° Gennaio 2020.

Art. 1 - Dirigenti: definizione

Appartengono alla **Categoria dei Dirigenti** i prestatori di lavoro subordinato che, quali *Alter Ego* dell'Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima **Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa** e con **Potere decisionale**, che incidono sull'andamento generale dell'Impresa o su una sua parte organizzativamente autonoma.

Normalmente, il Dirigente avrà poteri di **Rappresentanza esterna** o sarà munito di specifiche Deleghe operative.

Il Dirigente non ha una vera e propria dipendenza gerarchica poichè riceve dal Datore di lavoro direttive di carattere generale, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute. Pertanto, il Dirigente con la propria **Discrezionalità e Iniziativa professionali**, ha il compito di emanare **Direttive a tutta l'Impresa con responsabilità generale che si riflette sull'intera organizzazione.**

Nelle strutture aziendali complesse è possibile che vi siano Dirigenti di diverso livello, fermo restando che tra di essi non vi può essere subordinazione ma solo funzioni di coordinamento, poichè anche il livello inferiore della dirigenza deve sempre poter operare come *Alter Ego* dell'Imprenditore.

La nozione del Dirigente implica che tale Collaboratore apicale dell'Imprenditore non sia soggetto destinatario della disciplina legale prevista in materia di licenziamenti individuali, per l'assoluta necessità del permanere di un esteso rapporto fiduciario con l'Imprenditore, nel nome del quale il Dirigente opera. Inoltre, il Dirigente non è soggetto alla disciplina legale sull'orario di lavoro, dovendo rispondere essenzialmente dei risultati, fermo però l'obbligo di rispettare i criteri di ragionevolezza, cioè la dovuta attenzione alla salute (*rispetto dei riposi complessivamente previsti*) e alle esigenze primarie della vita di relazione. Quale conseguenza di quanto precede, per il Dirigente non è previsto il diritto al compenso di eventuale lavoro straordinario.

La qualifica dirigenziale sarà riconosciuta nel rispetto delle condizioni previste dalla Tabella Dirigenti dell'art. 173.

Inoltre, in sede aziendale, quando ne ricorrano fondate ragioni od opportunità, le Parti potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che adatti, per i Dirigenti, la disciplina del presente CCNL alle particolari esigenze locali, in un'ottica d'equilibrio tra i diritti e i doveri delle Parti stesse, così come complessivamente definiti nel presente Contratto Collettivo.

Art. 2 - Dirigenti: Formazione e aggiornamento

Le Parti, concordando sull'importanza della formazione e dell'aggiornamento per i Dirigenti, nelle diverse forme e condizioni possibili, al fine di favorire l'accesso alla formazione più qualificata prevedono le seguenti specifiche condizioni:

- 1) Formazione aziendale richiesta dall'Azienda, intesa come formazione utile o necessaria al percorso lavorativo: normalmente si svolgerà in orario retribuito, a totale carico del Datore di lavoro.

2) Percorsi formativi da attivarsi in caso di riorganizzazioni o di rischio per l'occupazione, anche per aggiornare e ampliare le aree di competenza professionale dei Dirigenti.

Le Parti inoltre convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei e ai Fondi Interprofessionali contrattuali.

Infine, le Parti concordano che per anche per i Dirigenti la formazione professionale sia erogata in ottica di stabilizzazione o permanenza del rapporto di lavoro.

Art. 3 - Dirigenti: assegnazione della qualifica per avvenuto svolgimento di mansioni superiori

Per l'assegnazione della Categoria di Dirigente che svolga con continuità le mansioni ed esercizi, anche di fatto, le deleghe proprie della categoria dirigenziale, si rinvia alle previsioni del primo e del secondo comma dell'art. 1.

Art. 4 - Dirigenti: dimensioni aziendali e dirigenza

Nei casi in cui vi sia una struttura imprenditoriale ridotta e con esiguo numero di dipendenti, quale si verifica certamente nella "Micro Impresa" e, con una certa probabilità, nella "Piccola Impresa", la sussistenza dei requisiti qualificanti l'accesso alla Dirigenza, dovrà essere verificata con particolare rigore, essendo nelle piccole realtà di difficile configurazione quella necessità di supplenza imprenditoriale che è qualificante la Categoria Dirigenziale e che normalmente è invece presente nelle più ampie articolazioni aziendali.

Per tale motivo, il presente CCNL esplicitamente prevede quale Figura Apicale della "Piccola Impresa" la qualifica di Quadro.

Considerato che nell'ambito di applicazione del presente CCNL si possono verificare anche condizioni d'Imprese con pochi dipendenti e grande fatturato, di trasformazione o di servizio, ai fini della valutazione per l'accesso alla dirigenza, potrà farsi prevalente riferimento all'indicatore economico.

Art. 5 - Dirigenti: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa Vita e Infortuni

A favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente alle previsioni del Regolamento, è operante tramite l'En.Bi.C. un'estesa Assistenza Sanitaria, Integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale e di Assicurazione sulla vita e infortuni, con la contribuzione mista prevista dall'art. 153 e con prestazioni ricavabili dal sito: www.enbic.it.

Inoltre, l'Azienda dovrà stipulare nell'interesse del Dirigente una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali che assicuri:

- in caso di invalidità permanente determinata da infortunio, che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro: una somma pari a 4 (quattro) annualità della retribuzione mensile normale; qualora si tratti di invalidità permanente parziale, la somma è proporzionata al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965;
- in caso di morte determinata da infortunio, una somma pari a 3 (tre) annualità della retribuzione mensile normale.

Art. 6 - Dirigenti: Welfare Contrattuale

Anche a favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto, è operante il *Welfare Contrattuale*, come previsto dall'art. 159 Bis del CCNL "Commercio", ma con costo minimo annuale a regime di € 1.200/anno.

Art. 7 - Dirigenti: Responsabilità Civile e/o penale connessa alla prestazione

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa.

Il Dirigente che risolve il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio per ragioni inerenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a non dover prestare il preavviso contrattuale ex art. 265.

Il Dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del Dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, senza che gli sia stato formalmente contestato ex art. 7, L. 300/1970 il dolo o la colpa grave, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio e di assistenza legale sarà a carico dell'assicurazione stipulata dall'Azienda. In caso di conflitto d'interessi tra il Dirigente e l'Azienda, è in facoltà del Dirigente di farsi assistere da un legale di sua fiducia, con oneri a suo carico.

Il rinvio a giudizio del Dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce in sé giustificato motivo di licenziamento, esclusi i casi di dolo o colpa grave del Dirigente, che siano stati formalmente contestati ex art. 7, L. 300/1970.

In caso di privazione della libertà personale, sempre in assenza di dolo o colpa grave ritualmente contestate, il Dirigente in forza sarà posto in aspettativa ed avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza del 65% (sessantacinque percento) della sua retribuzione mensile normale, per un tempo complessivo pari al comparto contrattuale, con computo unitario dei periodi di aspettativa e di malattia.

Le garanzie e le tutele di cui al 4° comma del presente articolo si applicano al Dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti privi di dolo o colpa grave, accaduti nel corso del rapporto stesso.

Art. 8 - Dirigenti: polizza assicurativa Responsabilità Civile

Ai Dirigenti dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 300.000,00 (trecentomila Euro), per evento e per anno.

L'Azienda in caso di procedimento civile o penale è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle loro funzioni, anche conseguente a colpa con massimale di almeno € 3.000.000,00 (tre milioni di Euro).

Art. 9 - Dirigenti: Retribuzione Annuale Lorda

La Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) Contrattuale del Dirigente sarà composta dalle diverse voci retributive (P.B.N.C.M., Elemento Perequativo Regionale Mensile, Indennità di Mancata Contrattazione, Scatti di anzianità), negli importi riconosciuti per la propria Categoria, oltre ad eventuale Superminimo Individuale ed ogni altra voce retributiva stabile e ricorrente riconosciuta al Dirigente come, a titolo di esempio, l'eventuale concordato Patto di non Concorrenza.

La Contrattazione di Secondo livello, nonché quella individuale, potranno prevedere:

- 1) Benefici in natura e loro regolamentazione;
- 2) Premi di Risultato o di Partecipazione ai risultati aziendali con loro possibilità di verifica e osservazione congiunta;
- 3) Particolari condizioni per la Formazione interna e/o esterna nell'interesse del Dirigenti o dell'Azienda, mediante il quale l'Azienda può porre il vincolo di non concorrenza a valere dalla cessazione del Dirigente.

Art. 10 - Dirigenti: Patto di non Concorrenza

Nel caso di stipula del Patto di non Concorrenza con personale che riveste la qualifica di Dirigente, esso dovrà prevedere, oltre al corrispettivo dovuto, anche precisi limiti temporali (*fino al massimo di 5 anni dalla cessazione*), di luogo e di oggetto.

Resta inteso che i limiti temporali, di oggetto e di luogo dovranno essere proporzionati e correlati all'effettivo interesse aziendale ed alle effettive mansioni del Dirigente nel rispetto del principio che, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia assicurate dal Patto di non Concorrenza, si dovrà favorire l'estensione delle mansioni esercitabili dal Dirigente in costanza di Patto.

Normalmente, le mansioni esercitabili saranno crescenti con il decorrere della durata del Patto e le Parti, all'atto della stipula del Patto stesso, definiranno quali elementi tra oggetto, luogo e corrispettivo saranno soggetti a progressiva attenuazione.

Nei casi dubbi, il Dirigente è invitato, con ordinaria diligenza, a effettuare una verifica preventiva con l'Azienda, onde evitare o limitare il possibile contenzioso.

Si dovrà prevedere un corrispettivo congruo rispetto alla retribuzione del Dirigente e ai limiti complessivi richiesti dal Patto di non Concorrenza, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità di produzione del reddito da parte del Dirigente nel rispetto dei limiti previsti nel corso del Patto di non Concorrenza.

Il Patto di non Concorrenza dovrà considerarsi risolto qualora l'Azienda licenzi il Dirigente con cessazione dell'attività o per riduzione di personale.

Per quanto non definito sul Patto di non concorrenza si rinvia alle previsioni dell'art. 2125 c.c., alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Dirigente e l'Azienda.

Le Parti consigliano di contenere le clausole restrittive del Patto di non Concorrenza nei limiti strettamente necessarie alle esigenze di salvaguardia aziendale.

Art. 11 - Dirigenti: Malattia e Infortunio non professionale

In caso di malattia o infortunio non professionale del Dirigente, gli obblighi informativi, la disciplina del periodo di comporto e delle norme generali afferenti saranno quelli previsti all'art. 139 del presente CCNL.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al **75%** della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comporto contrattuale (art. 139 del CCNL). Alla scadenza del comporto contrattuale, è facoltà del Dirigente richiedere un'aspettativa non retribuita ex art. 141 del CCNL.

Anche per i Dirigenti, si ricordano le prestazioni previste dall'Assistenza Sanitaria Integrativa erogata tramite l'En.Bi.C.

Art. 12 - Dirigenti: Infortunio professionale

In caso d'infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un'invalità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente, già comprensiva dell'Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell'**85%** della R.N.M.

Come detto, tale Retribuzione comprenderà l'Indennità erogata dall'INAIL, ex art. 70 del T.U.1124/65.

Art. 13 - Dirigenti: Condizioni particolari di dimissioni per giusta causa del Dirigente

Al Dirigente si applicheranno le seguenti discipline particolari per dimissioni per giusta causa, che dovranno essere confermate da Accordo Transattivo tra le Parti ex art. 410 e 411 cpc.

1) Mancata accettazione del trasferimento

Fermo restando che il trasferimento dev'essere giustificato e mai potrà assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica, entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione del trasferimento non concordato ad oltre 150 chilometri dalla sede abituale di lavoro, il Dirigente avrà diritto di rassegnare le dimissioni per giusta causa, quindi senza obbligo di preavviso e, oltre al Trattamento di Fine Rapporto, al riconoscimento aziendale di una somma aggiuntiva al T.F.R., pari all'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante ex art. 265 del CCNL. Sono fatte salve le diverse condizioni pattuite tra le Parti con Accordo Assistito.

2) Trasferimento di proprietà dell'Azienda

Il Dirigente che non intenda continuare il rapporto di lavoro con l'Azienda, quando il trasferimento di proprietà determini un'effettiva situazione di detrimento professionale, potrà procedere, entro 60 (sessanta) giorni dall'effettivo trasferimento di proprietà, alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, quindi senza obbligo di preavviso con, oltre al Trattamento di Fine Rapporto, il riconoscimento aziendale di una somma aggiuntiva al T.F.R., pari all'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante ex art. 265 del CCNL.

3) Mutamento di posizione

Il Dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve per giusta causa il rapporto di lavoro entro 60 (sessanta) giorni dall'intervenuto mutamento, ha diritto, oltre al Trattamento di Fine Rapporto, ad una somma aggiuntiva al T.F.R. di importo pari all'indennità di mancato preavviso che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento (art. 265 del CCNL).

Tale trattamento sarà corrisposto solo nel caso in cui l'evento determini nei confronti del Dirigente un'effettiva situazione di detrimento professionale.

Art. 14 - Dirigenti: licenziamento

Il licenziamento dei Dirigenti deve essere intimato per iscritto, a norma dell'art. 2, L. 604/1966.

Non è richiesta la sussistenza di una "giusta causa" o di un "giustificato motivo" fermo restando che, ad esclusione del documentato "giustificato motivo oggettivo", sia il licenziamento per "giusta causa" che per "giustificato motivo soggettivo" dovranno effettuarsi a conclusione dell'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, che abbia confermato l'idoneità al recesso dei fatti contestati.

È possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza "giustificato motivo soggettivo", o senza documentato "giustificato motivo oggettivo", o senza percorrere l'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o senza obbligo di motivazione, riconoscendogli il Preavviso, lavorato o sostituito dalla relativa indennità ed una "Somma aggiuntiva al T.F.R." pari all'indennità lorda sostitutiva del preavviso che sarebbe stato a lui contrattualmente spettante.

Quanto precede, salvo il caso di licenziamento discriminante per motivi sindacali, politici, religiosi, di sesso od orientamento sessuale, risolve di diritto il rapporto di lavoro dalla data di comunicazione scritta e, quindi, con l'indennità sostitutiva di preavviso e la "Somma aggiuntiva al T.F.R." o entro l'ultimo giorno del termine di preavviso, con riconoscimento dell'eventuale residua indennità sostitutiva e della "Somma Aggiuntiva al T.F.R.".

Nei casi di recesso di cui all'art. 2119 c.c., avvenuto a conclusione dell'iter di contestazione, che confermi il motivato licenziamento, il preavviso non sarà dovuto.

Art. 15 - Dirigenti: Trattamento di Fine Rapporto

La quota annua da accantonare e la disciplina afferente alla corresponsione e all'anticipazione sarà quella prevista agli artt. 145 - 148 del presente CCNL.

I redditi derivanti da piani di Stock Option o il Credito *Welfare* o anche i redditi collettivi esclusi in sede di concessione, non rilevano ai fini del calcolo del T.F.R.

Art. 16 - Dirigenti: Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro

In caso d'invenzioni e innovazioni professionali attribuibili al Dirigente si applicherà l'articolo 64 D.Lgs. 30/2005.

Fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti all'art. 241 del CCNL e previa verifica congiunta con l'Azienda, ogniqualvolta siano in gioco competenze o riferimenti aziendali, i Dirigenti potranno pubblicare articoli e contributi a proprio nome su riviste scientifiche, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori dell'attività di lavoro ed in tempi compatibili con la stessa. Nel caso di attività di ricerca, vi è l'obbligo di verificarne preventivamente la compatibilità con l'Azienda.

Art. 17 - Dirigenti: Esclusività della prestazione

Per le particolari Autonomie, Responsabilità e Deleghe assegnate al Dirigente per lo svolgimento della sua prestazione, si richiamano *in toto* le disposizioni contenute al Titolo LVIII del presente CCNL, che per la Categoria dei Dirigenti assumono massima rilevanza.

Art. 18 - Dirigenti: rinvio alla previsione contrattuale collettiva

Per tutto quanto sopra non precisato, ai Dirigenti si applicheranno le previsioni contrattuali del CCNL "Commercio" del 28/12/2019, rinnovato il 17 Dicembre 2019.

PARTE VI - PERIODO DI PREAVVISO (art. 265)

Tenuto conto dell'introduzione della Categoria dei Dirigenti e dell'aggiornamento della Classificazione Unica, le Parti concordano, a decorrere dal 1° Gennaio 2020, i seguenti periodi di preavviso, ex art. 265 del CCNL:

Tab. 6) Periodo di preavviso

Livelli	Fino a 5 anni d'anzianità	Da 5 fino a 10 anni d'anzianità	Oltre a 10 anni d'anzianità
Dirigenti	180 giorni	240 giorni	270 giorni
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
A1	90 giorni	120 giorni	150 giorni
A2	75 giorni	90 giorni	105 giorni
B1, B2 Op. di Vendita di 1° e 2° Cat.	45 giorni	60 giorni	75 giorni
C1, C2 Op. di Vendita di 3° Cat.	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D1, D2 e Lavoratori discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni

PARTE VII - DECORRENZA

Le previsioni di cui al presente Accordo integrano a tutti gli effetti il CCNL “Commercio” del 28/12/2016 che è così contrattualmente rinnovato, ex art. 26 del CCNL stesso, per il triennio **1° Gennaio 2020 - 31 Dicembre 2022**.

Letto, confermano e sottoscritto per integrale accordo ed accettazione.

Roma, 17 Dicembre 2019.

Per ANPIT

Per CIDEDEC

Per CONFIMPRENDITORI

Per UNICA

Per CISAL Terziario

Per CIU

Trasmissione del presente testo al CNEL

Le Delegazioni trattanti delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL “Commercio” (ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA, CISAL Terziario e CIU) con la presente, formalmente indicano che l’incaricata della trasmissione del testo contrattuale al CNEL sia l’Associazione Datoriale ANPIT.

Per accordo d’incarico della trasmissione al CNEL:

ANPIT

CIDEDEC

CONFIMPRENDITORI

UNICA

CISAL Terziario

CIU